

“労働”は商品ではない

——労働者決定権と労働の社会性——

“Work” is not a commodity

飯 尾 要
Iio, Kaname

ABSTRACT

In the essence of the meaning, “work” (“labor”) is not a commodity. It is an old way of thinking to treat “work” as a commodity. In this age, we should not treat “work” as a commodity. To treat “work” as a non-commodity, the most important matter is to establish the social rights of workers to information, consultation and participation in enterprises. We can get useful suggestion from the experiences of the EU.

目 次

- 1 はじめに：わが国の“労働危機”が問いかけるもの——“労働とは何か”
- 2 労働契約が意味する労働の本質：“労働”は商品か
——“労働者による労働決定権”のあり方が鍵
- 3 労働商品化の歴史的経過と今日の情報技術革命による現実
 - 3.1 歴史的経過——“労働（力）商品”という過去の現実と二つの見方
 - 3.2 情報技術革命と労働・労働者の変化——今日、労働は商品ではない
——“労働者決定”の新しい展開
- 4 労働の非商品性と労働者決定権・労使経営協議
 - 4.1 [原則的枠組み]：市民契約としての労働契約：否定される従属労働説
 - 4.2 [実質的対等]：労使経営協議と協議的決定：ヨーロッパの実例から
 - 4.3 「まともな労働」と労使協議・「社会的対話」・ステークホルダー経営
- 5 労働の社会性と企業の社会性
——労働は社会とのコミュニケーションである
- 6 “まともな労働”へ：情報・経営・産業システムの根本的変革

1 はじめに：わが国の“労働危機”が問いかけるもの —— “労働とは何か”

安部政権は労働契約法の制定とか労働基準法の見直しとか「労働ビッグバン」などと言ってワークルールの様々の改定などを提起した。しかし、その方向を見てみると「一体、彼らは、労働というものについてどう考えているのだろうか」と言いたくなるような見当はずれの政策方向も見られた。確かに雇用形態・労働人口構造などにおける変化は多くの人の予想をこえる形とスピードで進行している。「ビッグバン」といってもおかしくはない。しかし、そうであればこそ、ここで事態の性格を根底から慎重に考え、正確に把握することが必要といえよう。むしろ今こそ、労働の本質および労働契約の本質について、すなわち、1944年ILO『フィラデルフィア宣言』で「労働における基本的原則および権利」の第一に挙げられた原則：「労働は商品ではない」(labor is not a commodity)の本質について⁽¹⁾、従来以上に真に理解し検討すべき時期が来ているのではないか。

この問題はもちろん世界的な問題でもあるが、特にわが国の現実にとっては深刻である。表1に見られるように、わが国は先進国の中で最も長時間労働の国である。これについては、わが国民の勤勉性向によるものだという解釈も見られる。しかし、厚生労働省の調査(2002年)によると、「普段の仕事で身体が疲れるか」という問にたいして、72.2%の人が「疲れる」と答えた。労働政策研究・研修機構の調査(2004年)によると「今のような調子で仕事や生活を続けたら、それがもとで健康を害するのではないかと不安に思うことがありますか」という問にたいして「よくそう思う」が17.8%、「ときどきそう思う」が39.3%であり、働く人の6割近くが健康を心配しながら働いている。しかも月間の超過労働時間が50時間以上の人では前記の健康不安についての質問にたいして「よくそう思う」という人が34.4%にのぼっている。そして同調査では、その月間の超過労働時間が50時間以上の人の実に79.6%が「労働時間をもっと短くし

(1) ILO (1944) I・a.

表 1 週に 50 時間以上労働している就業者の比率 (%)

国名	1987 年	2000 年
日本	26.8	28.1
ニュージーランド	18.0	21.3
アメリカ	15.4	20.0
オーストラリア	15.3	20.0
イギリス	13.2	15.5
アイルランド	7.9	6.2
スペイン	5.4	5.8
フランス	5.9	5.7
ポルトガル	4.3	5.3
ドイツ	5.0	5.3
デンマーク	3.7	5.1
フィンランド	2.3	4.5
イタリア	2.4	4.2
ベルギー	2.0	3.8
オーストリア	2.9	2.7
スウェーデン	1.6	1.9
オランダ	2.5	1.4

出所: Messenger (ed.) (2004) P42. 小倉 (2006)

たい」と答えている。⁽²⁾ ILO の J.メッセンジャー (J.Messenger) が挙げている EU 諸国対象の調査で見られるように、「実労働時間の長い人ほど労働時間の長さを負担に感じており、週 50 時間以上働いている人の 80% は労働時間を減らしたいと思っている」という結果は日本にも当てはまるといってよい。⁽³⁾ わが国の労働

状況も「勤勉さ」で済むことなく、状況は「労働危機」に近づいている事が判る。いわゆる非正規労働者問題の深刻さも含め、すでに労働危機に入っていると言っても良い。先ほど述べた通り、いま労働の本質について再考することは緊急の課題といえよう。問題を経済学・法律・思想のレベルでやや広く深く考えてみよう。

2 労働契約が意味する労働の本質：“労働”は商品か —— “労働者による労働決定権”のあり方が鍵

簡単な整理から始めよう。

広く認められているように、労働契約が結ばれることにより、労働者は一定の労働を実行する義務を負い、使用者はその労働の「対償」として報酬ないし賃金を支払う義務を負う。相互に義務を負う有償の双務契約とされる⁽⁴⁾。ただ、その特色は、普通の「売買」などのように物を引き渡す債務（「与える債務」）ではなく、労働するという債務（「為す債務」）であることである⁽⁵⁾。すこし厳密にいうと、〈供給者としての事業主体から需要者へ引き渡される物〉を生産する労働を実行することを事業主＝使用者と契約するわけである。労働契約の時点では生産する労働の「様態・方法・時間・場所」などのすべてが具体化しているわけではない。その具体化のすべてを「予め労働契約・労働協約・就業規則で決めておくことはできない。」（土田道夫）なぜなら、実際の労働実行の具体化は労働のほかには事業の具体的計画や設備や原料が合体して実現されるので、労働の具体化は労働がそれらの他の生産要件と合体するあり方が決定される過程で決まってくる所が多いからである。そのような関係から労働債務は具体化まで関係が継続するという意味で「継続的債務関係（Dauerschuldverhältnis）」とか「不特定債務」の一種といわれる⁽⁶⁾。上述の関係はいわゆるサービス労働の場合も

✓（2）労働政策研究・研修機構（2005）34，60 ページ。

✓（3）Messenger（2006）35 ページ。

（4）民法 623 条。労基法 11 条など。

（5）土田（1999）272 ページ。山口（1998）51 ページ。

同じである。サービス労働の場合でも、〈供給者（事業主体）から需要者へ提供するサービス〉となる労働を実行することを事業主＝使用者と契約するわけである。この場合も具体化は事業の具体的計画・設備などと合体して決まる。物的生産・サービスいずれの場合も、労働の具体化にかかわる「継続性」「不特定性」関係が本質的ポイントとなる。そこで、労働過程具体化が事業の具体的計画や設備などの決定とからむので、労働過程具体化の決定を使用者が持つというところにいわゆる「労務指揮権」ということが現れる。⁽⁷⁾ただ、その具体化の決定を使用者に完全に任せるとすることで良いのかという所に問題の本質が現れる。ここで、債務として実行されるのが「物の提供」でなく人間活動そのものとしての「労働の実行」だという事が根本的に重要となる。わが国でも憲法13条で「すべて国民は、個人として尊重される。」と定められている。似たような条項は多くの民主主義国で見られる。この「個人の尊重」は憲法学者・平松毅氏のいうように、「個人を尊重すると同時に個人の私的事項に関する自己決定を尊重しようとする思想をいう」（傍点、引用者）のである。そして民法1条の2：「本法は個人の尊厳と両性の本質的平等とを旨としてこれを解釈すべし」を介して、この憲法13条の「個人の尊重」は民法および市民社会全体を貫く解釈基準と解される。（種谷春洋、佐藤幸司ほか）従って、土田道夫氏も説明しているように、労働法関係においても労働者の自己決定権を尊重し「労務指揮権の内容の決定を可能な限り労使間合意に委ねるべきだという準則」と「労務指揮権の限定的解釈」の要請が現れる。⁽⁸⁾（傍点、引用者）

こうなってくると、〈労働契約は、商品の“売買”で「物」の「所有権」＝「処分権」を完全に引き渡すように、「労働」の「所有権」＝「処分権」を引き渡すのだ〉という話とは全く違ってくる。労働者が自己の労働に関して何らかの

✓（6）土田（1999）98、272-3 ページほか。Böttner（1970）S.52ff.

（7）土田（1999）273 ページ。

（8）平松論文：ドイツ憲法判例研究会編（1999）57 ページ。芦部編（1978）134 ページ（種谷論文）。佐藤（1975）225 ページ。樋口、佐藤ほか（1984）264 ページ。土田（1999）306 ページ、312 ページの注9）注10）、331 ページ。

形で決定権をもつことは尊重されるべきだということになる。「労働契約は商品の売買ではない」、「労働は商品ではない」という原則がここに現れてくる。後でもいうように本来は、そして今日では、ILO もいう通り国際的常識としてこの原則が守られねばならない。しかし歴史的経過は違う。かつては、当時の労務指揮権のあり方からして、「労働」は商品として扱われる現実と理解が通用したのである。その歴史的経過と今日の現実との違いをはっきり捉えておかないと、「過去の亡霊」とらわれて今日のあるべき姿を見誤ることになる。ここをもう少しくわしく見よう。

3 労働商品化の歴史的経過と今日の情報技術革命による現実

3.1 歴史的経過 —— “労働（力）商品” という過去の現実と二つの見方

奴隷や封建農奴の話は別として、また手工業時代とも違って⁽⁹⁾、産業革命に入ったあたりからの賃労働・雇用労働が発生・普及し始めた頃で考えてみよう。当時の雇用システムにおいて、雇用主の側の労務指揮権はあったに決まっているが、労働の側にとっての自己決定権は少しでもあったかどうか。これを考えるとき、当時の大衆・労働者の知的・情報的水準が決定的に重要な条件となる。

手工業時代の職人は、その技能水準とともにそれを支える教養水準も高く、一般人より高い識字率、計算・設計能力を持った⁽¹⁰⁾。しかし、機械化＝産業革命に伴う単純労働の増大とともに、一般労働者の知的・情報的水準も低くなる。当時の名著『工場の哲学』(A. ユーア；1835年)で示された統計によると、当時のイングランドの工場労働者で字の書けない者が57%、字の読めない者が14%という実態である⁽¹¹⁾。これは、機械化・単純労働の普及による婦人・年少労働の導入増大も影響している。1835年の繊維工業の中心都市ウェストライディングでは18歳以上の男子労働者は20%に満たない⁽¹²⁾。ユーアが示したイギリスの全国

(9) 前資本主義・ギルド工業の労働組織については飯尾（1991）90-95 ページ。

(10) Harvey (1975) 邦訳Ⅱ, 234 ページ。

(11) Ure (1835) p.479.

(12) 安元（1982）316-317 ページ。

統計もほぼこれに近い⁽¹³⁾。ただし、もともと 18 世紀の発達した北部イングランド地帯で、自分の名の書けない者が男で 40%、女で 70% 前後であったことを見れば⁽¹⁴⁾、前述の知的水準は大人も含めた全般的状況でもある。いずれにせよこの条件の中では、かつて職人手工業時代にみられた「力と熟練」は機械に移り、労働者はすべて「上」の指示に一方的に従う形が強化される。労働の展開にかかわる労働者の決定権はほとんど完全にゼロであり労働指揮権はほとんど完全に雇用主とそれに従う管理者が握ることになる。それは、その労働使用の期間中について、商品を買った者がその所有権＝処分権を完全に握るのと同じになる。労働者の自己決定権がほとんど皆無であるという実態が、問題の中心である。

この状況を批判的に見た代表者が周知のようにマルクス (K. Marx) である。マルクスは、この状況を、「労働者が売るものは、かれの労働の処分権 (die Disposition über seine Arbeit) である」と言った⁽¹⁵⁾。のちに、かれは「労働者は、かれの労働能力の処分権 (die Disposition über sein Arbeitsvermögen) を売る」と言い直した⁽¹⁶⁾。ここから、かれの「労働力商品化」説が生まれる。ここでは、売られるものが労働か労働力かという論議には立ち入る必要はない。いずれにせよ、契約される一定の期間について、労働ないし労働力が普通の物としての商品と同じく「売られ」、その処分権が引き渡されるということになれば、当時の法理念の中心たるナポレオン法典が物の売買についていうように、買手はその期間中、「その物の支配者となり、その物にたいする完全な専制支配を得る」ことになる⁽¹⁷⁾。したがって、資本は労働にたいする完全な専制支配を得ることになる。マルクスは、この状態は〈資本が労働を雇用する賃労働システム〉としての資本主義体制そのものがなくなる限り、なくならないと考えた。

なお、この労働者の自己決定権がほとんど皆無の状態は 20 世紀 になってさ

(13) Ure (1835) p.466.

(14) 安元 (1982) 360-361 ページ。

(15) Marx (1857-58) S.193. 邦訳 204 ページ。

(16) Marx (1861-63) S.49. 邦訳 85 ページほか。

(17) Marcade, *Explication du Code Napoleon*. 川島 (1949) 36 ページから。

らに強化されたと言える。19世紀初頭にアメリカで生まれた互換性部品システムとしての大量生産システムは、20世紀の大量生産的機械化と結合して労働の細分化・標準化をすすめ、これが従来からの労働の自己決定権なしのシステムと結合し「現場労働からの思考の分離」(F. W. テーラー)、「労働者の側における思考の必要の削減」(M. フォード)というシステムとなって普及した。⁽¹⁸⁾自己決定権なしの、「商品としての労働」というあり方はますます強化されたと言える。

このような状況の中で、いわゆる近代経済学ないし理論経済学の潮流としては、集権的計画経済と分権的市場経済のどちらが効率的かといった比較体制研究はあるが、マルクス経済学のような資本主義体制批判は行わない。むしろ「労働商品化」において、〈商品としての労働の市場数理〉をどこまで緻密に構成できるかという分析に努力が向けられたと言える。その意味で「労働の自己決定権なし」の事実認識に立つ。国際計量経済学会会長・アメリカ経済学会会長も勤めたアロウ (K. J. Arrow) も、「被雇用者は、権威に従うという同意 (willingness to obey *authority*) を売っている。」「契約の範囲内においては、雇い主と被雇用者の関係は……権威関係である」と言った。アロウによる「権威関係」とは「ある主体が他の主体に、なにをなすべきかという指令 (order) を出すこと」であるから、その限りで労働の自己決定権なしということである。⁽¹⁹⁾

上述のような限りでは、二つの経済学潮流はその“主張”としては正反対のものだが、その“現状認識”はともに一致しているといえる。しかし、この二つの立つ共通認識そのものが今日通用しなくなってきたというのが今日の現実なのである。以下に述べよう。

(18) 飯尾 (1994) 137-140 ページ。Taylor (1911) p.121. Ford (1922) p.80.

(19) Arrow (1974) p.25, 63, 64.

3.2 情報技術革命と労働・労働者の変化——今日、労働は商品ではない —— “労働者決定”の新しい展開

上述で述べたように、これまで一般労働者の知的・情動的水準の低さが労働者決定権の否定と雇用者側の一方的な労務指揮権を許す決定的な条件となり、労働商品化の現実を生みだした。しかし、今日の情報技術革命はこの状況を根底から変革するものとなった。情報技術革命は工場・オフィスの労働プロセスに次のような変化を与えるものとなった。

- 1) <単純労働の消滅> 機械的・定型的で反復的な仕事、すなわち単純労働の多くは、プログラム化されて制御装置に任される。いわゆる単純労働が工場・オフィスから飛躍的に減少し消滅する方向となった。
- 2) <すべての労働におけるシステム性> 情報技術システムはそれまでの機械化と異なり、すべての労働プロセスに情報と制御の連関を創り出し「システム性」(system-like character)を強める。各ポジションの仕事の間の連結性・統合性が増大する⁽²⁰⁾。
- 3) <組織情報へのアクセス増大> 上述を支える形でシステムのアクセシビリティが向上するにつれて、データ、テキスト、構造化データ、専門的知識などすべての情報が「組織知識」としてすべての労働者に共同利用される必要性が増大する⁽²¹⁾。

このような労働プロセスの変化が、いわゆる「末端」の労働を含むすべての労働局面で進行する。すべての労働者がこの変化に応えるために、自分が直接に関わりをもつ部面だけではなく、関連システム全体の組織情報について動的な理解と情報を持ち、速やかな適応と柔軟な決定能力を発揮することが求められるようになる。すべての労働者はその理解と能力を支えるのに十分な一般的・工学的・管理的教養と知識をもつことが必要となる。今日、すべての分野

(20) W. Fricke in Buitelaar (ed.) p.109. S.E.Madnick in Scott-Morton (ed.) (1991) pp.32-33 (邦訳 71-73 ページ)。

(21) J. Yates, R. T. Benjamin, in Scott-Morton (ed.) (1991) pp.75-77 (邦訳 143-148 ページ)。

において見られる、労働者の知的・教養的・技術的水準の相対的・絶対的上昇は、上述の社会的必要としての必然的な傾向を反映したものにほかならない。

もはや、労働者は昔日の労働者ではない。そこでは、ハーバード大のズボフ (S. Zuboff) が指摘するように、もはや、かつてのように情報が「上」だけに集中し、「上」の命令で何も知らない「下」の者が働くという「管理する者と管理される者との境界を規定した……分岐そのものが消えてゆく」⁽²²⁾のである。

昔と違って、こんな状態のもとで労働プロセスにおける労働者の決定権をゼロに持って行こうという事は、かなり無理があると言わざるを得ない。従ってまた労働の買手=雇用主が“労働の処分権を買ったのだ”“権威に従うという同意を買ったのだ”という形で物の購入と同じ姿勢で労働契約に対するのにも無理が生まれる。その意味では労働商品化は、今日事実上において崩れて行かざるを得ないというのが真実に近い。事実、ヨーロッパなどを中心に、新しい方向が、労働契約の法的解釈や経営にかんする労使協議のあり方などをめぐって現れてきているのである。

ここで次の点に言及しておくことが必要である。これまでの説明でも明らかに、「労働者の自己決定権」という問題は、労働契約・労働過程のあり方において労働者のあり方が「雇用者の専制」のもとにおかれるかどうかという関係、そこで労働者の人権が守られているかどうか、労働が物と同じ商品になっていないかどうかと言う所を、根本とするコンセプトである。最近の政府や一部の論者のなかに、ここの所を故意にまたは知らずに間違えて、自己決定権ということ個人が集团的契約関係に縛られないことだという説明を行うのが見られる。確かにそのような問題も一部に現れるが、今日の基本論点の重要ポイントはそこではない。集团的関係に現れる基本関係において、労働者各人の決定権が雇用主に対してまず守られているかどうか、今日の課題がある。ヨーロッパなどを中心に現れている新しい方向、すなわち労働契約の法的解釈や経営にかんする労使協議の新しいあり方などが、〈労働者が自己の労働についてもつ決

(22) Zuboff (1984) p.243.

定権の新しいあり方〉を生んでいるものとして注目される理由もそこにある。次に、これを見てみよう。

4 労働の非商品性と労働者決定権・労使経営協議

4.1 [原則的枠組み]: 市民契約としての労働契約: 否定される従属労働説

これまでは法学においても、先に述べた「労働の自己決定権ゼロ」という過去の現実が反映した。そこでは、労働契約は一般の市民法による契約と違って、労働者側の義務内容が雇用者によって一方的に決められる「従属労働」としての契約であり、市民社会原理一般と異なる性質を含む「契約」であるという見方が通用した。⁽²³⁾「従属労働説」といわれる。もちろん、従属労働説をとる法学者は、その「従属」を是認して終わりという事ではない。その「従属」を制約し労働者の利益をカバーするために多くの労働法諸関係が説かれもするわけである。

しかし、前節に述べた今日の現実の中で、前述のような「従属」説の考え方を採っていたのでは、現実になづくことはできない。「労働契約」の法律的文セプトが現実の原則的な枠組みとしての自己を主張できるものとなるためには、労働契約を市民法としての契約にヨリ近づけ、労働者の決定権を少しでも認める方向に行かなければならない。そこで、近年ではそのような方向に歩もうとする考え方が学説として一般的に出てきた。結論的にいうと、次の三つの特徴をもつ学説が、ドイツなどでも多数説となり日本でも有力となってきた。

- ① 「労務指揮権」の権利の帰属のあり方・執行にかかわる決定のあり方を再検討し、労働者の決定権にできる限り妥当な立場を与える。
- ② 市民的關係としての労使関係を確立し、労働雇用に契約としての一般性を確保する。そのためには、労使対等を労働契約の「内容」上で確保する。
- ③ そのためには、労務指揮権の内容も原則的に労使の契約と合意による

(23) 片岡 (1998) 53-54 ページ。

規制のなかで実施されるものとしなければならない。

もともとドイツでも日本でも、労務指揮権について規定する実定法規は存在しないのであって、判例や学説によって運営されてきているのであるから、学説⁽²⁴⁾の変化はきわめて重要である。

〔ドイツの状況〕

ドイツでは70年代以降、「労働関係の本質」としての「従属労働」とそれにもとづく労務指揮権を主張する見解は少数意見となった。多数意見は、代表的論者ベトナー（W. Bottner）のいうように「労働関係は、労務契約の締結に基づいて成立する継続的債務関係であり、そして債務関係と支配従属関係とは相容れない。債務関係においては、債権者・債務者はともに相手方の支配対象ではありえない」とされる。この結果、労務指揮権にかんする説明もいろいろに分かれるが、多数説としては労務指揮権を債権法上の「形成権」（私法上で、当事者の一方が法律的行為により法律関係を設定・変更・消滅させる権利の一種）としてとらえ、契約の範囲内で、契約時に不特定な労働義務を実行段階で使用者が特定化し決定する指揮権をもつことを認めようという形になる。要は、労務契約を普通の私法（民法）上の債権・債務契約と同じにみなし、そこには「支配・従属という関係は一切ない」とみなすことがエッセンスである。上述の動向を反映し、80年代あたりからは、連邦労働裁判所の判例も上述の契約説の立場を確立している。⁽²⁵⁾さらに、ベーカー（A. Boker）やガスト（W. Gast）のように、「労働義務の決定および労働過程の組織化は、使用者の一方的決定によるのではなく、労使間のひろい意味での契約（共同決定）によって決定されることが要請されている。」⁽²⁷⁾という主張も強く展開されている。

(24) 土田（1999）3, 49 ページ。

(25) 土田（1999）98, 132-3 ページ。（Böttner, Das Direktionsrecht des Arbeitgebers）同 134 ページの注 1 に主要なドイツ文献が列挙されている。

(26) 土田（1999）128 ページ・注 28), 131 ページ, 134 ページ・注 2)。

(27) 土田（1999）136-141 ページ。

〔日本での動向〕

わが国でも、従属説を中心とする状況を克服し、労働契約の「契約」的性質を重視する動向がひろく現れてきている。

一つは、土田道夫氏なども採る「形成権説」であって、〈労務指揮権は、市民契約としての労務契約において発生する債権の一つとしての「形成権」である〉という見方である。ただし労務指揮権は、「形成権として一方的意思表示で契約内容を形成できることの代償として、いろいろの内容規制に服さなければならない。」また、それは債権上の権利であるから、「当事者間の支配従属関係を導きえない」のであって、労務指揮権の機能は、「労働契約の解釈と内容規制によって合理的な範囲内に限定され、使用者の支配や権力と評価されるような行使を許されない」とされ、「労務指揮権の内容の決定を可能な限り労使間合意に委ねるべきだ」という準則」と「労務指揮権の限定的解釈」の要請（傍点、引用者）⁽²⁸⁾による労働者決定権の尊重重視の考え方が現れる。

さらに、近時、わが国で「有力な学説」とされるものに、高島良一、西谷敏、大沼邦博、林和彦氏などによる、いわゆる「限定説」がある。そこでは「労働の種類・場所・労働時間等の労働条件事項」は当事者間の合意によって決められる事項とされ、労務指揮権の対象と機能は、労使の合意した枠内で、それを具体化し、その履行をはかる日常的な指示に限定されるという考え方である。⁽²⁹⁾

まだわが国での論議も流動的であるといえるが、この労働者の自己決定権尊重の方向はかなりに揺ぎ無い動向である。しかし、この方向を採るにあたって決定的に重要となるのが次の点なのである。

多くの場合、実際には労務内容の具体的決定の問題はほとんど事業活動・経営活動の必要から出てくる。従って、もともと事業・経営に関する指導権が使用者側の完全支配の下にあれば、労働契約にかかわる労働者自己決定の事実上

(28) 土田 (1999) 306 ページ, 312 ページの注 9) 注 10), 331 ページ。409, 464-466 ページ。

(29) 高島 (1996) 365 ページ以降, 405 ページ以降。大沼 (1981)。林 (1993)。西谷 (1980)。土田 (1999) 238-9 ページ。

の有効性は絶えず困難に行き着いたり、〈事業の必要上、仕方がない〉という形で押し切られたりすることになりやすい。従って、問題は労働契約法という原則的枠組み上の議論だけではなくて、「経営に関する労使協議」という問題が労働商品化からの離脱の根本指針として現れるのである。

4.2 「実質的対等」：労使経営協議と協議的決定：ヨーロッパの実例から

前項の最後に述べたように、労働契約実行にかかわる労働者の決定権の尊重を事実上で実効あるものとするためには、日々の事業・経営活動の中で「経営に関する労使協議」の絶えざる実行が必要である。しばしば〈労働契約における労使の実質的対等〉ということが唱えられるが、経営に関する労使協議やそこにおける労働者決定権が、この実質的対等への方向の保証となる。ヨーロッパ、EUにおける実際の歩みはこれを物語っている。ヨーロッパ、EUではその政治的な統合はまだ途上の側面も持つが、そこでの労使経営協議の社会的制度化の数十年にわたる歩みは一進一退しつつも着実に上述の課題努力を進めてきている。前述の労働法上の新しい方向の出現も、この労使経営協議の着実な進展という実態を大きな背景にしている。わが国などにおいて決定的に欠けているのがこの点である。すでに知られていることでもあるが、主な点を中心にその労使経営協議制度化の着実な歩みを再整理しておこう。

[1] **ワイマール憲法（1919）** 古くはワイマール共和国（1919–32;die Weimar Republik）憲法で、当時の政治・社会状況を基盤に、「労働者および従業員は企業者と同等の権利をもって（gleichberechtigt）共同して賃金および労働諸条件の決定（Regelung）と生産諸力の全経済的発展に協働する（mitzuwirken）」こと（165条、傍点引用者）が規定された。これに基づき、労働者・従業員代表組織たる「経営評議会」（Betriebsräte）に情報権と賃金・作業組織等にかんする意見提出・協議権を与える「経営評議会法」（1920）⁽³⁰⁾が制定された。

(30) 山田（1923）99–101 ページ、付録。

[2] ドイツ：モンタン共同決定法（1951）、経営組織法（1952、72）、共同決定法（1976）前記の伝統と第二次大戦後の状況において、51年にモンタン共同決定法（Montan-Mitbestimmungsgesetz）制定。石炭・鉄鋼業（これをモンタンという）企業においては監査役会（Aufsichtsrat;ドイツでの経営最高機関）に全国労組代表が30%、一般従業員代表が20%の議席を持った。52年には経営組織法（Betriebsverfassungsgesetz）で、従業員5人以上のすべての事業所に経営評議会がおかれ情報権・協議権を法的に持ち、監査役会に従業員代表が3分の1議席の権利を得た。さらにその後の改正で、20人以上の事業所では経営計画変更・作業組織・労働時間規定・人事異動・レイオフ原則等における経営評議会の共同決定権と財務・技術にかんする情報権が規定された。また76年共同決定法（Mitbestimmungsgesetz）により、従業員2000人以上のすべての企業では監査役会の50%の議席が労働者側議席となった。（ただし議長は資本側で可否同数のときは2票をもつ）⁽³¹⁾ これら諸制度についてその後の調査では、“労働者を守るシステムとして作動している”⁽³²⁾と評価されている。

[3] スウェーデン：共同決定法（1977）共同決定法（the Law on Codetermination; Medbestämmandelagen）では、公・民を問わずすべての事業において、労働者側からの要求があれば、労働の配分・管理およびその他の経営諸活動（the activities of the business）について、労働者の共同決定の権利についての協約を締結しなければならない。経営計画、人事政策、技術・投資計画などすべてについて経営者は単独決定できず、労働側はそれらについて事前交渉して協定を結ぶ権利を持つ。交渉がまとまらない時は交渉は企業レベル、中央レベルから、労働裁判所に回るが、⁽³³⁾その間経営決定はできない。

[4] その他、各国の状況 オランダ：工場評議会法（1979年改正）では従業員50人以上の事業所では経営変更、解雇・移動に際して労働者側は情報提供と事前

(31) Thimm (1980) pp.29-60, 93-98, 106-7. Sirianni (ed.) (1987) pp.185-9. 高木 (2003).

(32) Altmann, Dull (1990) p.125.

(33) Ministry of Labour (Sweden) (1977). 全訳は飯尾 (1995) にある。

協議・共同決定権をもつ。⁽³⁴⁾ フランス：労働者の権利拡大四法（1982）では「企業運営一般、とくに雇用・労働に影響を与える措置」に関しては「決定に先立ち企業委員会（comites d'entreprises; 経営評議会にあたる）に意見を求めなければならない」として事業組織変更・生産方式変更などについて労働者の情報権・協議権が決められた。⁽³⁵⁾ そのほかフィンランド、オーストリア、デンマーク、ポルトガル、ルクセンブルグ、ベルギー、イタリア、ギリシャなどにおいても、同様の措置が実行されている。⁽³⁶⁾

[5] EC 社会憲章（1989）このような状況と動向を反映して、1989年12月、ECの欧州理事会は「基本的社会権に関するEC憲章（Community Charter of Fundamental Social Rights）」を採択、その「労働者の、情報・協議・参加への権利」の項で、「個々の加盟国では、効力をもつ法律・協約・慣行を考慮しつつ、労働者の情報取得、協議、参加を妥当な方針に沿って発展させねばならない」（22条）と定められた。⁽³⁷⁾ これに沿い行動計画が定められ、次に示すものをはじめ多くの理事会指令が展開された。理事会指令とは、各加盟国がその法制化の形式および方法については委ねられるが、その指令内容を国内法として法制化する義務を負う拘束力を持つものである。

[8] 欧州労使協議会（EWC）指令（1994）当初採択後からの多くの議論と改正も含め次のようになった。EU圏内で1000人以上、かつ2以上の加盟国で各150人以上を雇用する企業または企業集団に適用される。従業員代表組織としての欧州労使協議会（European Works Council）またはこれに代わる機関は経営中枢に対し次の問題で情報権・協議権をもつ。経営の状況と予測、雇用計画、投資計画、組織・生産方法の変更、事業組織の変更など。EWCは2000年時で、わが国からの進出企業十数企業も含め該当企業のほぼ半数の約600企業で組織されているが、さらに後に示す諸指令と併用されつつ展開されている。⁽³⁸⁾

(34) Szell et al. (eds.) (1989) pp.75-76, 81-89,

(35) Auroux (1981).

(36) Sirianni (ed.) (1987). 高木 (2003).

(37) EC (1989). 邦訳は恒川 (1992) にある。

[9] 欧州会社法・労働者関与指令（2001）「欧州会社法」とは EU における多国籍企業に関する統一会社法であり、これを満たせば EU 全域で自由に活動できる「欧州会社」（European Company; Societas Europaea）として設立できる。この欧州会社法を補足する理事会指令が表記のものである。EWC 指令に挙げられたと同様の項目についての情報権・協議権が従業員代表機関にたいし与えられるほか、従業員代表機関は会社の問題について、経営執行・監査機関に代表を選出・指名する権利および役員の一部または全部を拒否する権利によって影響力⁽³⁹⁾を行使する参加権をもつ。

[10] EU 一般労使協議指令（2002） 上述の動向も一進一退の中で進んできたが、これらを後戻りさせない形で、かなりに決定的な前進を示したのが 2002 年 3 月の EU 閣僚理事会で採択された「欧州議会および理事会による EU 一般労使協議指令」である。これは EU 全加盟国の 50 人以上のすべての企業、20 人以上のすべての事業所に適用される。そして情報権・協議権についても、かなり精確に規定された。情報権とは以下の問題について、労働者側が「良く知り、かつ検討することが出来るようにするデータの伝達」を受ける権利をいう。イ）事業活動および事業状態の最近状況と予想される計画、ロ）企業内の雇用の状況と構造およびその予想される進展、特に雇用が脅かされるときは、すべての想定される措置にかかわる情報。協議とは、上述情報権に示された事項に関して、「提供情報と、労働者代表が表明する権利をもつ意見とを、基礎として」、その事項の「決定に関して、合意に達する目的を持って（with a view to reaching an agreement）」行われる「意見の交換および対話（dialogue）の確立」である（傍点引用者⁽⁴⁰⁾）。

従って濱口桂一郎教授のいうように、「使用者側から勝手に言いたいことだけ言って問答無用というわけにはいかない」と言う事である。施行としては、2006⁽⁴¹⁾

✓(38) EC (1994).Blanpain (1999) pp.45-64. 全訳は荒木 (1997)。なお濱口 (1998) 56-85 ページ、濱口 (2000)。高木 (2000) 参照。

(39) EC (2001).全訳は濱口 (2002b)。

(40) EC (2002).全訳は濱口 (2002c)。

年までは150人以上の企業に、2007年度に100人以上の企業、2008年からは50人以上の全企業に適用される。この指令をうけて、今までおくらしていたイギリスでも、2004年に労働者の情報・協議権法が制定、2005年から施行された。⁽⁴²⁾

ヨーロッパ・EUにおける歩みはまだまだ今後委ねられる所も多いとはいえ、上述でみるように着実な展開を見せている。EU労働関係の著名な研究者・ベルギーのブランパン教授(R. Blanpain)もいうように上述のほかのものも含めEU指令は1998年すでにEU圏内十数力国で各国の立法または全国的協約またはその両者によって国内法システムのなかに制度化されている。⁽⁴³⁾ 努力はすべて経営者と労働者による経営問題への「協議的決定」を得るシステムへの道である。これによって初めて労使の「実質的対等」を口にすることができる。

4.3 「まともな労働」と労使協議・「社会的対話」・ステークホルダー経営

ここで最初にあげた表1を再び見てほしい。そこで長時間労働者の少ない国のほとんどはEUで労使協議の進んでいる国である。そして、アメリカと、最近までサッチャー時代の影響でEU型労使協議制の遅れていたイギリス圏（アイルランドを除く）、そして日本とが長時間労働者の多い国となっている。しかも、米英日とEU系諸国との差は飛躍的である。単に国民的風土と片付けることは難しい。この労使協議の重要性を強調する一例が、最近にILOのいう「まともな労働時間」(decent working time)と労使協議の話題にも見られる。「まともな労働時間」とは「健康的で、家族生活に配慮し(family-friendly)、男女平等を推進し、生産性を高め、労働時間にたいする労働者の選択と影響を高める労働時間協定」(傍点引用者)である。⁽⁴⁴⁾ その関連で最近話題になるのが、ドイツで最近の社会・労働状況の中で活発になっている「労働時間口座(Arbeitszeitkonte;

✓(41) 濱口(2002a)。

(42) 成川(2006)。

(43) たとえばBlanpain(1999) p.ix。

(44) Messenger(ed.)(2006) p.v-vi。

Working-time Account)」システムである。これは、超過労働時間を「時間口座」に「貯蓄」し、随時にこれを「取り崩す」システムである。短期でその運用を活用するフレックス・タイム制と、長期に「積み立て」してサバティカル休暇に加えたり、もっと長期積み立てにして勤続年数に加え退職時期を早めるというシステムまでである。⁽⁴⁵⁾しかし、このシステムも経営者の都合に悪用されず「まともな労働時間」に役立つためには、「労使協議と共同決定が決定的役割 (the anchor role)」を果たすと言われている。⁽⁴⁶⁾各国の調査研究に立って ILO のメッセンジャー (J. Messenger) は、労働時間に限らず各人の選好の反映した「まともな労働」を確保するためにも、いたずらに「個人的決定」の重要性をみるのではなく、労働組合を含んだ労使協議を軸とした「社会的サポート」こそ重要であることを結論的に指摘している。⁽⁴⁷⁾

EU の労使協議が「社会的対話」(social dialogue) とよばれることには重要な意義がある。それは労使協議が単に経営内の「私的な」関係ではなくて、法制化およびそれに準ずるものを中心に「社会的な制度」として確立されるという意味である。そこに、上述のメッセンジャーの言う「社会的サポート」というコンセプトも生きてくる。このことは、企業経営のガバナンスとして“ヨーロッパでは、もともとステークホルダー型（利害関係者参加型）経営としての考え方が優勢であり、それは従業員参加から、消費者参加へ、さらに環境的影響をうける者全員へと拡大している”⁽⁴⁸⁾という神作裕之教授の指摘と結合している。

アルベール (M. Albert) もいうように、ステークホルダー経営とは「ストックホルダー (stock-holder=株主) 経営」に“対する (opposition)”形で生まれた言葉であり、企業を、経営者・従業員・出資者・顧客・地域関係者などすべての直接の利害関係者が「利害関係を分かち合う、責任のある真のパートナー (veritable partenaire) となる……共同体または集合体」(アルベール) として構

(45) Haipeter, T. (2006). 面地 (2005).

(46) Haipeter, T. (2006), pp.336-7. また面地氏も同様結論を示している。上出 153 ページ。

(47) Messenger (ed.) (2006) p.435. (chap.16, ?conclusion').

(48) 神作裕之ほか (2004) 8 ページ。

成・運営することである。⁽⁴⁹⁾ このガバナンス改革の中ではじめて「労働の非商品化」が実現の方向を持つのである。

5 労働の社会性と企業の社会性 ——労働は社会とのコミュニケーションである

ここで、労働の非商品化にかかわる重要な新しいコンセプトを提示したい。それは「労働の社会性」(socialness of work)である。労働が労働者の自己決定権のもとにもたらされる事は、労働が「他」から切り離された「個別」中心主義になるという事ではない。全くその反対である。労働は労働者決定権と「非商品化」の獲得によって、「労働の社会性」への開かれた方向を得るのである。

労働が自己決定性を持たない場合、労働者は「決定者」(雇用主)のシステムのなかにあるわけである。その意味では、商品化された多くの労働者は真の社会的主体にはなっていない。社会に直接に働きかける責任をもたない形になる。今日、交通事故における運転士などの場合のように直接的責任が問われる場合を別として、事業における何らかの社会的不祥事について、関連するすべての労働者が社会的責任を問われることはない。商品化された労働者は真の社会的主体ではなく、したがって真の・十全の社会性を持たないのである。それは、丁度、いわゆる未成年者と成年者のようなものである。会社法にいわゆる従業員のことがほとんど出てこないといったような法的構成がこのことの基礎であるというよりは、ここに述べた現実が法的構成に反映しているといえよう。

この労働者が社会的主体として真の社会性をもつ方向は、十全に自己決定権をもってはじめて可能になる。労働者の自己決定権は、労働者を企業のなかの従属的要素(私的なもの)にとどめることから脱して、労働者を社会的責任をもった開かれた決定主体にひきあげるといえよう。これが「労働の社会的責任」の基礎であり、労働の社会性である。“そのような形で、事業のマイナスの責任を労働者に被せられては堪ったものではない”ということは理の当然である。

✓(49) Albert (1991) p.133, 邦訳 147 ページ。

しかし、上述の労働の社会性が確立する方向は、社会と交流する事業の決定に関して労働者がなんらかの形で協議的決定に踏み出しているという労働者決定の拡大方向と並行しているのである。労働の社会性には、「労働者に被せられる」というような事が防がれるというあり方が正当に含まれていることを忘れてはならない。

この「労働の社会性」確立方向の中で、労働者の側にも、自らがその「労働」によって具体的に社会に「働き」かけているという自覚が強められる。「労働の社会的責任」感が押し付けられたものではなく、能動的なものとして強められる。その意味では「労働は、労働者である人が広い社会とコミュニケーションするあり方である」という本義が現れる。今日、労働が labor というより work という語法で多用される一因もここにある。Labor は「労」と同じく laborious (つらい) という語感が強いのに比べて、work は「仕事、成果」という語感があり「社会にたいして貢献する」という語感につながるからでもあるといっても誤りではない。後述の松下幸之助流にいうならば、「労働は社会に役立つことによって存在できる。賃金はそのお役立ち料である」ということになる。したがってまた、労働決定権拡大は労働のエゴのためではなく、社会のためであり、労働者活動が労働の社会的責任感に裏打ちされたものになる。

企業の社会性・企業の社会的責任については、前稿にのべたので詳述しないが、松下幸之助が「企業の存在目的は社会の役に立つことである。利潤はそのお役立ち料である」といったようなあり方が現実化する方向は、実際に働く労働者における「労働の社会性」があって始めて本物になるといわねばならない。周知のように、ヨーロッパ諸国において、環境問題などに見られる企業の社会性が充実する方向をたどっているという事実は、先述のようにそれらの国々において労働者決定権に立つ労働の社会性の方向がたどられているからにほかなら

(50) 飯尾 (2006b)。

(51) 松下 (1974) 復刻版, 12, 43 ページ。『PHP Business Review』2005 年 3-4 月号 80 ページ参照。

ない。

6 “まともな労働”へ：情報・経営・産業システムの根本的変革へ

労働非商品化の意義と役割については、ほぼ説きつくした。予定紙数も残り少ないので、ここで簡単に、今日の“労働危機”と経済・経営システムの関連について重要な視点を一言して締めくくりたい。

いわゆる非正規労働者問題も含め今日の“労働危機”の基盤には、根本的には、技術変化・消費多様化を始めとする今日の経済環境変化、また人口構造・家庭構造・生活思想変化を始めとする社会構造変化がある。この変化にたいして、産業・経営システムが十分に対応する自己変革を行わず、これまでのままのシステムで乗り切ろうとする矛盾が、労働システムにすべてシワ寄せされていることに“労働危機”の大きな原因があるというべきなのである。したがって、今日の“労働危機”を乗り切り、“まともな労働”を確保するためには、労働関係法制などについての若干の修正・補足——それも確かに大切なのだが——を試みるだけで乗り切れるものではないことを、われわれは銘記しなければならない。

今日の経済・経営システムに必要な自己変革のあり方については、前稿で“共同的市場経済およびこれに沿う企業・公のあり方”として詳しく展開したの⁽⁵²⁾で、ここでは詳述しない。ここでは必要な点の項目のみを付記させて頂く。

①【情報共有化】労働者・消費者の情報権を中心とする産業・企業情報の必要な公開についての社会的制度化。

②【労使経営協議の法制化】すべての経営における労働者の、経営と労働にかかわる情報権・協議権・参加権⁽⁵³⁾の法的制度としての確立。

③【ステークホルダー経営の制度化】経営についての労働者・消費者の協議権・参加権を中心とするステークホルダー経営方向の制度的確立。

(52) 飯尾（2006a）（2006b）。

(53) 『経営民主主義』各号参照。

④〔政・労・使・市民による社会的対話を基軸とする産業の社会的管理システムの確立〕 産業の“規制緩和”主義を改め、社会的対話による産業の社会的管理システムをすすめる。この制度化により“規制緩和”の乱用と並んでみられる“市場競争促進”主義を是正し、企業間の正しい共同化をすすめる。

ここで、あらためて認識されることは、上述の方向の基軸には労使経営協議が欠かさないものとして存在することである。何度も繰り返すようになるが、前述のヨーロッパ諸国において、上述の方向①②③が、そして環境問題などにおいて④を目指す方向も、構築されていることは重要であるといえよう。

わが国の独自の問題として、東アジアを含む世界環境のなかで産業構造をどう変えていくかという問題も、この①②③④の方向確立なくしては現実のものとはなり得ない。労働非商品化とそのための労使経営協議の確立は平和のための憲法擁護とともに今日の大きなキーポイントであると言わねばならない。

文献

- Albert, M. (1991), *Capitalisme contre capitalisme*, du Seuil. (小池はるひ訳『資本主義対資本主義』竹内書店, 1992)
- Altmann, N. and K. Dull (1990), 'Rationalization and Participation,' *Economic and Industrial Democracy*, 11 (1), pp.111-127.
- 荒木尚志 (1997), 「欧州労使協議会 (EWC) の設立に関する指令 (全訳)」『経営民主主義』4号。
- Arrow, J. K. (1974), *The Limits of Organization*, Norton.
- 芦部信喜編 (1978) 『憲法Ⅱ』有斐閣。
- Auroux, J. (1981), *Les droits des travailleurs*, Documentation Francaise.
- Blanpain, R. (1999), *European works councils in multinational enterprises*, ILO Working Paper No.83.
- Böttner, W. (1970), *Das Direktionsrecht des Arbeitgebers*.
- ドイツ憲法判例研究会編 (1999) 『人間・科学技術・環境』信山社。
- Buitelaar, W. (ed.) (1988), *Technology and Work*, Avebury.
- EC (1989), *Community Charter of Fundamental Social Rights*, (preliminary draft), Commission of the EC. (ISBN92-77-50560-5).
- EC (1994), *Council Directive on a European Works Council*, (95/45/EC).
- EC (2001), *Council Directive supplementing the Statute for a European Company with*

- regard to the involvement of employees*, <2001/86/EC>
- EC (2002), *Directive of the European parliament and of the Council establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community*, <2002/14/EC>.
- Ford, M. (1922), *My Life and Work*, Heinemann.
- Haipeter, T. (2006), 'Can norms survive market pressures?', in Messenger, J. (ed.) (2006), *Decent Working Time*, ILO.pp.319-341.
- 濱口桂一郎 (1998) 『EU 労働法の形成』日本労働研究機構。
- 濱口桂一郎 (2000) 「EU 労働政策の新たな方向」『経営民主主義』14号。
- 濱口桂一郎 (2002a) 「EU における労働者参加の潮流」『経営民主主義』19号。
- 濱口桂一郎 (2002b) 「欧州会社法規則 (抄訳)」『欧州会社法・労働者関与指令 (全訳)』『経営民主主義』19号
- 濱口桂一郎 (2002c) 「EU 一般労使協議指令 (全訳)」『経営民主主義』20号
- Harvey, J. (1975), *Medieval Craftsman*, B.T.Batsford. (森岡敬一郎訳『中世の職人』Ⅰ, Ⅱ, 原書房。
- 林和彦 (1993) 「火山灰除去作業命令の効力」『労働判例』634号。
- 樋口・佐藤・中村・浦部 (1984) 『注釈・日本国憲法・上』青林書院。
- 飯尾要 (1991) 『変革期の社会と技術』日本評論社。
- 飯尾要 (1994) 『経済・経営システムと情報技術革命』日本評論社。
- 飯尾要 (1995a) 「スウェーデン共同決定法 (全訳)」『経営民主主義』1号。
- 飯尾要 (1995b) 「EU・ヨーロッパ会社法付属・労働者参加指令 (案) (全訳)」『経営民主主義』1号。
- 飯尾要 (2006a) 「新時代の経済システム: 「共同的市場経済」を提起する。総論および市場の部」『経済理論』333号, 和歌山大学経済学会。
- 飯尾要 (2006b) 「新時代の経済システム: 「共同的市場経済」を提起する。企業および「公」の部」『経済理論』333号, 和歌山大学経済学会。
- ILO (1944), *Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organization*. <http://www.ilo.org/public/english/about/iloconst.htm>, p.26.
- 神作裕之ほか (2004) 「座談会・いまなぜ CSR なのか」『法律時報』11月号。
- 片岡昇 (1998) 『労働法Ⅰ』3版補訂, 有斐閣。
- 川島武宜 (1949) 『所有権法の理論』岩波書店。
- 『経営民主主義』(季刊) 各号, 経営民主ネットワーク (tel.0475-88-3821)。
- Marx, K. (1857-58), *Grundrisse*, Dietz, 1953. (高木幸二郎監訳『経済学批判要綱』大月書店, 1958?61)
- Marx, K. (1861-63), *Manuskript 1861-1863*, MEGA, II, 3・1, (邦訳『マルクス資本論草稿集④』大月書店, 1978)
- 松下幸之助 (1974), 『企業の社会的責任とは何か?』(復刻版) PHP 研究所, 2005.
- Messenger, J. (ed.) (2004), *Working Time and Workers' Preferences in Industrial Countries*, Routledge.

- Messenger, J. (2006), (講演録・邦訳)「先進国の労働時間」『世界の労働』2006年7月号, 日本ILO協会。
- Messenger, J. (ed.) (2006), *Decent Working Time*, ILO.
- Ministry of Labour (Sweden) (1977), *Towards Democracy at Workplace*.
- 成川秀明 (2006)「英国の“従業員の情報と協議に関する法” 制定と労働組合の対応」『経営民主主義』34号。
- 西谷敏 (1980)「施設管理権の法的性格とその限界」『大阪市大法学雑誌』26-3, 4号。
- 小倉一哉 (2006),「日本の労働時間の課題」『世界の労働』2006年7月号, 日本ILO協会。
- 大沼邦彦 (1981)「労務指揮権と組合活動の権利」『現代労働法講座3』総合労研。
- 面地豊 (2005)『労働時間をめぐる歴史と現在』千倉書房。
- 労働政策研究・研修機構 (2005),『日本の長時間労働・不払い労働の実態と実証分析』労働政策研究・研修機構。
- 佐藤幸司 (1975)「憲法と人格権」有倉教授還暦記念『体系・憲法判例研究Ⅲ』日本評論社。
- Scott Morton, M. S. (ed.) (1991), *The Corporation of the 1990s*, Oxford U.P. (宮川公男監訳『情報技術と企業変革』富士通経営研, 1992)
- Sirianni, C. (ed.) (1987), *Worker Participation and the Politics of Reform*, Temple U.P.
- Széll, G. et al. (eds.) (1989), *The State, Trade Unions and Self-Management*, Walter de Gruyter.
- Taylor, F. W. (1911), *Shop Management*, Harper & Brothers, 1947 (*Scientific Management*, comprising ed.).
- 高木雄郷 (2000)「欧州労使協議会の最近の現状から」『経営民主主義』14号。
- 高木雄郷 (2003)「欧州におけるコーポレートガバナンスと労働者参加法制」『経営民主主義』23号。
- 高島良一 (1966)『労働法律関係の当事者』信山社。
- Thimm, A. L. (1980), *The False Promise of Codetermination*, Lexington.
- 土田道夫 (1999)『労務指揮権の現代的展開——労務契約における一方的決定と合意決定の相克』信山社。
- 恒川謙司 (1992),『ソーシャル・ヨーロッパの建設』日本労働研究機構。
- Ure, A. (1835), *The Philosophy of Manufactures*, Charles Knight.
- 安元稔 (1982)『イギリスの人口と経済発展』ミネルヴァ書房。
- 山田準次郎 (1923)『独逸新憲法に表はれたる社会的思想』波多野重太郎発行。
- Zuboff, S. (1984), *In the Age of Smart Machine*, John Wite, (reprint) Basic Books